

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era moderen perkembangan jaman semakin maju dan pesat, pola pikir setiap manusia semakin berkembang dan kritis dalam menyikapi permasalahan yang ada. Manusia sebagai sumber daya yang kompeten dan mampu memberikan yang terbaik kepada perusahaan haruslah memenuhi akidah dari tujuan-tujuan manajemen antara lain sebagai berikut keuangan, produksi, pemasaran, sumber daya manusia. Dapat dijelaskan bahwa tujuan manajemen keuangan adalah sebagai dasar perusahaan yang sangat penting dimana keuangan memegang peran penting untuk mengendalikan laju dari sehat tidak nya perusahaan, keuangan adalah masalah yang mendasar pada perusahaan jika keuangan dari suatu perusahaan tidak dibangun secara baik maka perusahaan tidak lah dapat bertahan dengan persaingan yang ada dalam dunia usaha. Tujuan manajemen produksi dapat dijelaskan bahwa produksi merupakan proses pembuatan dari suatu produk secara bertahap, manajemen produksi di buat dan dilaksanakan sebagai kontroling dari proses-proses pembuatan produk supaya hasil yang didapat memuaskan. Tujuan manajemen pemasaran dijelaskan bahwa pemasaran merupakan proses penjualan barang yang telah dihasilkan untuk mendapatkan laba dan disimpulkan bahawa manajemen pemasaran adalah salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan kelangsungan dari perusahaan itu sendiri dengan cara mencari laba. Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah tujuan atau cara bagaimana perusahaan dapat mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu secara efisien dan efektif agar dapat maksimal dan dapat mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia sendiri merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya untuk perusahaan dalam mencapai tujuan karena didalam SDM sendiri terkumpul individu-individu

yang memiliki karakter yang berbeda-beda, perbedaan tersebut disatukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Perkembangan teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal yang cukup memadai tetapi jika tidak adanya SDM yang memadai maka bagi perusahaan tidaklah dapat berjalan dengan baik. Menurut Werther dan Davis (1996) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Edy Sutrisno : 2009 : 1). Dapat disimpulkan bahwa pegawai harus siap, mampu dan siaga dalam kondisi apapun agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Pegawai yang memiliki sikap siap, mampu dan siaga sebaik nya adalah pegawai yang memiliki nilai SDM yang tinggi baik dari segi pengetahuannya ataupun pengalamannya.

Jika sumber daya manusia memiliki kekuatan-kekuatan yang mampu membangun suatu perusahaan menjadi sukses maka kesuksesan tersebut bisa menjadi motivasi bagi perusahaan lainnya agar SDM yang tersedia dapat menjadi SDM yang berkualitas tinggi dan baik. Memotivasi SDM adalah salah satu cara agar perusahaan dapat mendekati masing-masing individu yang ada didalam suatu kelompok agar dapat menyatukan tujuan bersama. Untuk menggerakkan setiap individu agar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut, sebab motivasi inilah yang menentukan perilaku dari individu-individu di dalam bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi yang diberikan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo : 2001, dalam Edy Sutrisno : 2009 : 115). Keinginan dan kebutuhan seseorang yang dapat dipenuhi secara baik dapat juga memberikan suatu hasil yang baik kepada pekerjaannya. Seperti jika individu telah mendapatkan motivasi dari pihak lain

dan motivasi tersebut mampu membangun semangat seseorang menjadi lebih bergairah terhadap pekerjaannya maka akan menimbulkan efek positif terhadap kinerja dari individu tersebut. Motivasi yang baik akan pula bermanfaat bagi seseorang untuk memacu kinerja yang mereka lakukan menjadi lebih baik. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukur kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap perusahaan. Nilai penting dalam penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang dikatakan oleh Chung dan Megginson (1981), bahwa penilaian kinerja merupakan "a way of measuring the contributions of individuals to their organization." Dapat dipahami bahwa penilaian kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasinya (Ambar T.S. dan Rosidah : 2009 : 275-276). Pengukuran kontribusi tersebut dilakukan sebagai langkah pertama suatu perusahaan mengevaluasi setiap individu atau karyawan nya untuk melihat dan mendapatkan hasil nilai kinerja dari setiap individu jika sudah mendapatkan hasil dari penilaian yang ada maka perusahaan dapat mengevaluasi apakah ada yang mendapatkan nilai buruk dan mendapatkan nilai baik dan dari dasar tersebut motivasi hadir sebagai langkah memberikan pendorong semangat bagi karyawan dengan melihat faktor motivasi yaitu penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja.

Diharapkan dari penilaian melalui faktor-faktor motivasi tersebut kinerja karyawan dapat memuaskan dan optimal. Penerapan motivasi sering kali dilakukan di hampir semua instansi perusahaan begitu pula pada perusahaan berbasis perkebunan yaitu PTPN XII. PTPN XII mengelola areal perkebunan seluas 80.000 ha dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun dan salah satunya ialah PTPN XII. Unit Usaha Kalikempit yang berlokasi di Desa Tulungrejo Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. Unit Usaha Kalikempit memproduksi komoditas karet, kakao edel, kakao bulk, aneka kayu. Tetapi produksi terbesar dari Unit Usaha Kalikempit ialah merupakan kakao yang sudah dikonsumsi baik

diluar maupun didalam negeri. Proses produksi kakao dari pemanenan kakao dan sampai pada proses pengolahan dibutuhkan orang untuk melaksanakannya. Dalam proses tersebut pekerja sangatlah dibutuhkan karena pekerja berperan penting didalam proses tersebut. Disaat seperti sekarang sering sekali ditemukan kasus-kasus yang melibatkan para pekerja seperti tidak adanya pengakuan dari atasan terhadap pekerjanya atau pun masalah finansial-finansial yang sering memicu konflik. Upah minimum para pekerja terkadang diberikan lebih sedikit ataupun tidak sesuai dengan UMR. Permasalah tersebut lah yang menjadikan konflik berkepanjangan dalam hal ini dari permasalahan yang telah ada dan fakta dilapang maka motivasi kepada para karyawan lebih diperhatikan melalui faktor-faktor motivasi yaitu penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja.

Motivasi sebisa mungkin dibentuk dan dilakukan dari dalam diri sendiri si pekerja ataupun atasan yang memotivasi pekerja, agar para pekerja dapat merasa nyaman bekerja dan yang terpenting adalah motivasi dapat mempengaruhi kinerja para buruh menjadi lebih baik dan optimal. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat dan baik, maka akan dapat membuahkan hasil yang baik terhadap kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang motivasi terhadap kinerja para buruh. Berdasarkan uraian diatas maka judul yang dapat ditulis adalah : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PTPN XII UNIT USAHA KALIKEMPIT KABUPATEN BANYUWANGI “**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berupa penghargaan, tanggung jawab, pengakuan atas prestasi, dan keberhasilan dalam bekerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik ?
2. Apakah motivasi kerja berupa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik ?
3. Apakah motivasi kerja berupa tanggung jawab berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik ?
4. Apakah motivasi kerja berupa pengakuan atas prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik ?
5. Apakah motivasi kerja berupa keberhasilan dalam bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik ?
6. Dari ke empat variabel tersebut diatas manakah variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pabrik ?

1.2 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja berupa penghargaan, tanggung jawab, pengakuan atas prestasi, keberhasilan dalam bekerja terhadap kinerja karyawan pabrik.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja berupa penghargaan terhadap kinerja karyawan pabrik.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja berupa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pabrik.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja berupa pengakuan atas prestasi terhadap kinerja karyawan pabrik.
5. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja berupa keberhasilan dalam bekerja terhadap kinerja karyawan pabrik.

6. Untuk menganalisis dari ke empat variabel tersebut manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik.

1.3 Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis, untuk menanbah wawasan serta mengimplementasikan dan membandingkan antara teori yang diperoleh di Politeknik Negeri Jember dengan masalah yang terjadi dilapang.

4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan serta dapat dijadikan acuan para mahasiswa yang akan mengadakan penelitian yang akan datang.